

# CIERRES DE FÁBRICAS

# Nuestras demandas

¿Qué es lo que esperan los grupos de derechos laborales de los minoristas, fabricantes y el gobierno?



**Con la desaparición del sistema de cuotas de importaciones,** las compañías –tanto minoristas, marcas y fabricantes– están reestructurando sus cadenas globales de suministros y sus redes de fabricación con poca consideración por los impactos negativos que esto está teniendo sobre trabajadores, comunidades o países. Mientras que algunas compañías de marca sensibles están dispuestas a discutir cómo reducir al mínimo los impactos negativos de la reestructuración y de la consolidación, la extensa mayoría se niega a incluso considerar si es que tienen una obligación de justificar sus decisiones frente a los trabajadores o a las comunidades que serán afectadas negativamente.

**El desafío para los sindicatos y las ONG's de derechos laborales** frente al desenlace de la terminación de las cuotas es continuar exigiendo que las compañías mantengan su producción y órdenes en sus comunidades, mientras que al mismo tiempo responden a los cierres específicos de fábricas exigiendo que las compañías responsables proporcionen compensación adecuada y el apoyo a los trabajadores para permitir que puedan hacer una conveniente transición a otro empleo.

## Previendo cierres

Antes que los cierres de fábricas sucedan realmente, debemos cabildar al gobierno para que existan regulaciones que le requieran a las compañías justificar cualquier decisión referente a cierres de fábricas o a despidos significativos, y exigir que tales regulaciones se cumplan estrictamente.

Se les debe requerir a las compañías que divulguen la información financiera que justifique sus decisiones para cerrar plantas, cambios de producción a otros lugares o sacar la producción del país. El hecho de que los costos laborales sean más bajos en otros lugares o países no debe considerarse una justificación para cerrar una fábrica que sea o podría ser rentable.

Las compañías deben ser claramente presionadas para que mantengan la producción y órdenes en las fábricas que proporcionan trabajo digno, que cumplan con códigos de conducta, con leyes laborales nacionales y los estándares de trabajo internacionales, o que estén dispuestas a trabajar con los compradores, los sindicatos y las ONG's para cumplir con esos estándares, y en particular para mantener producción y órdenes en fábricas con sindicatos independientes en funcionamiento.

Adaptado en parte del documento del  
Foro AMF titulado "Administrando  
Transiciones Responsables."



606 Shaw St.  
Toronto, ON  
Canada M6G 3L6  
tel: (416) 532-8584  
fax: (416) 532-7688

# Fabricantes de confecciones

*¿Qué debemos demandar a los fabricantes cuando anuncian que van a cerrar una o más de sus plantas de producción?*

- Que se consideren todas las formas posibles de evitar recortes/cierres, con la participación plena de representantes de los trabajadores, donde existan.
- Cuando no sea posible evitar uno o más cierres, consolidar la producción dentro del país en lugar de cerrar todas las plantas en el país.
- Que se proporcione a los trabajadores toda la información que necesiten para entender las condiciones económicas corrientes u otras condiciones que motiven al fabricante a reducir, para que puedan proteger sus intereses mientras consideran los problemas que enfrenta la empresa. La información debe proporcionarse con la anticipación suficiente, de manera que los representantes de los trabajadores tengan tiempo para formular estrategias alternativas. Las autoridades competentes deberán también ser notificadas para que puedan mediar, tomar medidas preventivas o prepararse para realizar una acción mitigante.
- Si ocurre una reducción, que se notifique con tiempo suficiente a los representantes de los empleados -cuando los haya- y a las autoridades gubernamentales pertinentes sobre los despidos y las razones o criterios para los despidos de empleados en lo individual.
- Cuando exista un sindicato funcionando o se estén desarrollando actividades de organización de los trabajadores en la fábrica, en el momento del anuncio de despidos o cierres, comunicar públicamente las razones de los despidos o cierre y dejar en claro que la organización de los trabajadores o la actividad sindical no son las responsables de los despidos o el cierre.
- Desarrollar y comunicar con claridad un plan de reducción, en consulta con representantes de los trabajadores -cuando los haya-, el cual, como mínimo, incluya el cumplimiento de todas las obligaciones legales y pagos adeudados a los trabajadores, así como el respeto pleno a los derechos legales de los trabajadores, y mecanismos adicionales para tratar con los impactos adversos del cierre en los trabajadores y su comunidad. El plan deberá ser claramente comunicado y expuesto para que sea una referencia fácil, contemplando mecanismos para que los trabajadores puedan hacer preguntas y pedir aclaraciones.
- Si no existe sindicato dentro de la fábrica asegurar que los trabajadores puedan elegir un comité de trabajadores que represente sus intereses en cualquier plan de recortes.
- Para asegurar que un cierre se lleve a cabo de acuerdo al plan de recortes, las gerencias de alto nivel deberán establecer canales para que los trabajadores expresen, en forma confidencial, cualquier preocupación o problema que pudieran estar experimentando, especialmente en lo relacionado con las obligaciones legales y el pago de todo lo que se les adeude.
- Asegurar que se cumplan todas las obligaciones legales con los trabajadores y que éstos reciban el pago pleno de todo aquello a lo que tengan derecho económicamente, por causa del despido según la ley.
- No demandar que los trabajadores firmen declaración alguna de buena salud, dispensas o renunciaciones a otros derechos como condición para recibir de parte de la empresa el pago de la indemnización u otros beneficios legales.
- Asegurar que las trabajadoras embarazadas y trabajadores con problemas médicos significativos, reciban la compensación adecuada relacionada con su situación.
- Resolver cualquier conflicto pendiente con los trabajadores que este relacionado con dinero adeudado.
- Asegurarse de que todos los trabajadores tengan acceso a una pronta evaluación profesional de su salud al término de su empleo, a través de instituciones médicas nacionales apropiadas, para determinar si existe algún problema de salud, lesiones o discapacidades relacionadas con el trabajo.
- Cuando sea posible, asegurar que los trabajadores reciban cobertura de seguridad social por un período razonable de tiempo después de la terminación de su empleo.
- En donde el empleador sea propietario de otras fábricas en el país, dar a los trabajadores despedidos la oportunidad de ser transferidos a esas plantas, en la base de darles prioridad con un salario comparable a su empleo anterior.
- Cuando trabajadores migrantes de otros países sean recortados, asegurar que estos trabajadores gocen de trato equitativo en relación a otros trabajadores y de que se haga todo el esfuerzo para asegurarles empleo alternativo dentro del país. Si esto no fuera posible, entonces asegurar que los trabajadores sean repatriados con todos sus gastos pagados, incluyendo que les sean pagadas las cuotas de contratación.
- Cuando no se pueda asegurar empleo alternativo, ofrecer asistencia activa a los trabajadores en su búsqueda de un nuevo empleo y capacitación -por ejemplo promoviendo y facilitando el acceso de los trabajadores a bolsas de trabajo y programas de re-capacitación si son despedidos. Asegurar que esos programas sean accesibles y satisfagan las necesidades de todos los grupos en la fuerza laboral, ejem. mujeres, trabajadores migrantes, etc.
- Mantener a los trabajadores en la nómina de empleo, aun después de ser declarados prescindibles, por el periodo de transición que dure la capacitación y la asistencia en la búsqueda de otro empleo.
- Proveer asesoría económica a los trabajadores para prepararlos por la pérdida de ingreso y medios de vida, y asistirlos en planificar como usar el pago de su indemnización.
- Proveer apoyo económico adecuado, a trabajadores que requieran dicha asistencia, para el establecimiento de micro empresas o cooperativas.
- Hacer extensivos a los miembros de la familia del trabajador los criterios de elegibilidad para acceder a oportunidades de desarrollo de habilidades y de emprendimiento.

# Gobiernos

*¿Qué debemos demandar del gobierno para que proteja los derechos e intereses de los trabajadores en el caso de cierres de fábricas?*

- Legislación para asegurar que se pague a los trabajadores antes que a otros acreedores en caso de insolvencia.
- Proveer redes de seguridad social para trabajadores despedidos, incluyendo seguro de desempleo, beneficios adecuados de indemnización y cobertura de seguridad social, para los trabajadores y los miembros de su familia, por un período razonable de tiempo después de la terminación del empleo.
- Relacionarse con marcas que hayan notificado la salida del país para revisar el impacto de su retiro en la industria, la economía, los trabajadores y sus comunidades, y establecer un plan para tratar con los posibles impactos.
- Monitorear el cierre de fábricas, asegurando que la patronal y/o los inversionistas actúen dentro de la ley en todos los aspectos, especialmente en términos de cumplir con los requerimientos legales para con los trabajadores, incluyendo los pagos de seguridad social y pensiones y el pago de la indemnización.
- Fortalecer las inspecciones del trabajo y la actuación de las juntas locales de conciliación y arbitraje.
- Cuando sea necesario, imponer sanciones, incluyendo embargos, sobre cualquier envío de maquinarias o mercancías del país/fábrica, para asegurar que los trabajadores reciban el pago de la indemnización legal y otros beneficios a los que tengan derecho.
- Minimizar los obstáculos financieros o de otro tipo para los trabajadores que busquen la reparación legal por conflictos no resueltos sobre las obligaciones legales y financieras del empleador.
- Dar prioridad a la promoción de oportunidades de empleo, incluyendo capacitación y bolsas de trabajo para trabajadores desplazados en las restantes y/o nuevas plantas textiles y de confecciones, o en otras industrias donde las oportunidades de empleo sean más ventajosas para los trabajadores.

# Empresas compradoras de prendas de vestir

*¿Qué debemos demandar a tiendas minoristas y marcas cuando deciden dejar de hacer pedidos a una fábrica o reducir órdenes a una planta y que su decisión resultará en una reducción sustancial y/o cierre de la planta?*

- Notificar previamente con el tiempo adecuado al propietario sobre la terminación de la relación de negocios para permitirle que se involucre en un proceso de consulta con los trabajadores y se monitoree el proceso de consulta.
- Allí donde exista un sindicato activo o se estén realizando actividades de organización de los trabajadores, en el momento que se dé la reducción de pedidos a la fábrica, comunicar públicamente las razones para la reducción de pedidos, y dejar claro que las actividades de organización de los trabajadores o la actividad sindical no son las responsables de la reducción de órdenes hacia la fábrica.
- Consolidar la producción dentro del país en lugar de terminar con todos los pedidos al país. Los compradores deberán mantener la producción dentro del país a menos que el comprador ya no comercialice el producto, o que el producto en cuestión ya no este siendo fabricado en el país afectado.
- Monitorear que el proveedor cumpla con las leyes nacionales relacionadas con la reducción de trabajadores o el cierre de una planta, y dar los pasos necesarios para asegurarse que los trabajadores sean totalmente compensados de acuerdo a la legislación nacional.
- Promover ante el gobierno el cumplimiento pleno de todas las obligaciones legales y el pago completo de todos los beneficios legales a los trabajadores desplazados.
- Retener los pagos finales a los fabricantes hasta que éstos hayan cumplido con todas sus obligaciones legales para con los trabajadores. Si fuera necesario, redirigir esos pagos a los trabajadores cuando el empleador no haya cumplido con las obligaciones legales para con aquellos.
- Donde fracasen todos los esfuerzos por asegurar que el proveedor proporcione la compensación total legalmente requerida a los trabajadores desplazados y en dónde el gobierno fracase en tomar las medidas apropiadas para asegurarse de que esos pagos sean realizados, compensar completamente a los trabajadores por lo que se les adeude.
- Trabajar con otros compradores, los proveedores y cuando sea relevante con sus empresas matrices y el gobierno nacional, sindicatos y ONGs, para desarrollar un mecanismo que ofrezca oportunidades de empleo a los trabajadores desplazados en las restantes y/o nuevas fábricas textiles y de confecciones, o en otras industrias donde las oportunidades de empleo sean de mayor ventaja para los trabajadores.
- Cuando estén involucrados trabajadores migrantes, trabajar con el proveedor, el empleador y el gobierno (os) involucrados para asegurar que los trabajadores sean reubicados en el país cuando fuera posible, o repatriados con todos sus gastos pagados.